

ACCORD RELATIF A LA REVALORISATION SALARIALE DES SAGE-FEMMES

Préambule

Les sage-femmes accomplissent une mission essentielle dans l'ensemble des maternités privées, lesquelles accueillent près d'un quart des accouchements sur le territoire national. Leur engagement dans la politique développée dans ces établissements, notamment autour des 1000 premiers jours de l'enfant et auprès des familles doit faire l'objet d'une reconnaissance particulière.

L'objet de cet accord est précisément de reconnaître les modalités d'exercice de la profession de sage-femme, par la détermination d'une prime spécifique, liée à la nature de la fonction de sage-femme. Cet accord a également vocation à transposer les engagements pris par le Gouvernement vis-à-vis du secteur privé, à la suite de la signature de l'accord du 22 novembre 2021 applicable dans la Fonction Publique Hospitalière pour revaloriser les rémunérations des sage-femmes.

Article 1 – Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement) de quelque nature que ce soit, à caractère commercial sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements, régions et collectivités d'Outre-mer, à l'exception des établissements d'hébergement pour personnes âgées et des établissements thermaux.

Sont donc notamment visées par cet accord, les activités économiques enregistrées sous les rubriques :

- 96.10 : services hospitaliers ;
- 86.10 Z : activités hospitalières.

Article 2 – Personnels concernés

Sont concernées toutes les sages femmes des établissements définis dans le champ d'application, quel que soit la nature de leur contrat de travail (CDI ou CDD) et leur durée de travail (temps plein ou temps partiel).

Pour les salarié(e)s à temps partiel, le montant de la prime sera calculé prorata temporis selon l'horaire contractuel, hors heures complémentaires, constaté lors de chacun des mois couverts par la période de versement de cette revalorisation salariale.

De même, la prime sera proratisée en cas de travail un mois incomplet, en cas de départ ou arrivée en cours de mois, ou en cas d'absence non rémunérée.

Article 3 – Revalorisation salariale

3.1- Montant de la prime d'exercice médical

Il est créé une prime d'exercice médical d'un montant brut mensuel de 386 € dans le cadre d'une activité à temps complet, soit 4 632 € bruts par an.

Cette prime, rémunère le diplôme et le niveau d'expertise spécifique des sage-femmes dans l'exercice de leur mission et est considérée comme faisant partie des minima conventionnels sans possibilité de dérogation défavorable par accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

3.2- Modalités

Le montant de cette prime s'ajoute aux rémunérations réelles, sauf si l'établissement a mis en œuvre un tel dispositif ayant le même objet ou la même finalité et ayant été appliqué à partir du mois d'octobre 2021, dès lors que son montant est au moins égal à celui prévu à l'article 3.1 ci-dessus.

Si le montant est inférieur, un complément devra être effectué à la date d'effet du présent accord.

La mise en place de cette prime se fera aux conditions suivantes :

- Elle donnera lieu à une mention distincte sur le bulletin de salaire et sa mise en place ne pourra entraîner une baisse de rémunération de quelque nature que ce soit ;
- Elle ne rentre pas dans le calcul du montant annuel de la RAG, telle que prévue par l'article 74 de la CCU. Cette mention est ajoutée à la fin de l'article 74 de la convention collective du 18 avril 2002 ;
- Son montant est exclu des éléments de rémunération à intégrer dans les comparaisons prévues par l'article 75 de la convention collective. Plus précisément, cette prime est ajoutée à la liste de l'article 75.3 de la convention collective, visant les éléments exclus des comparaisons prévues par les articles 75.1 et 75.2.
- Son montant est inclus dans l'assiette de calcul des heures supplémentaires et des heures complémentaires et est exclu de l'assiette de calcul des indemnités de sujétion prévues par la convention collective.

Article 4 – Dispositions complémentaires

Le CSE, s'il existe, sera informé dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, conditions de travail et l'emploi, des modalités d'application de cette mesure.

Les partenaires sociaux s'engagent à saisir, dans les meilleurs délais, un actuair e et des organismes assureurs pour approfondir la question de l'application de cette mesure salariale à certaines garanties de prévoyance pour les salariés en exercice et en situation d'invalidité.

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord s'engagent à mener auprès de leur organisme assureur au titre de la prévoyance les démarches nécessaires afin que cette mesure n'ait pas pour effet de réduire le montant des rentes d'invalidité versées aux salariés en cours d'indemnisation au titre de la prévoyance à la date d'application du présent accord.

Le contenu du présent accord sera intégré dans le cadre des travaux sur les classifications. Par ailleurs, les partenaires sociaux œuvreront pour la reconnaissance statutaire des professionnels concernés par le présent accord.

La FHP s'engage, vis-à-vis des partenaires sociaux, à mener des actions auprès des interlocuteurs dédiés pour favoriser l'intégration des sage-femmes dans les CME des établissements de santé privés, pour la fin du premier trimestre 2022.

Article 5 – Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} février 2022, pour les entreprises concernées par l'article 1 du présent accord et adhérentes à la FHP, et au 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les autres, sous réserve de l'allocation effective aux établissements des crédits par les pouvoirs publics ou d'un mécanisme de financement équivalent. L'application de l'accord est ensuite conditionnée à la pérennisation de ces crédits ou mécanismes.

Article 6 – Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord s'applique sans disposition particulière aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 – Durée, Dénonciation, Révision.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L.2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

Article 8 – Extension, Dépôt.

L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires, plus les exemplaires destinés au dépôt légal.

Fait à Paris, le 14 décembre 2021.

Pour la FHP,

Pour la FSS CFTD,

Pour la FSPSS FO,

Pour l'UNSA.

